

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu sudah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan adalah salah satu bagian terpenting. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang mempunyai potensi untuk berkembang. Karyawan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan sebuah perusahaan. Hubungan sinergis antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama. Perlu adanya suatu manajemen sumber daya manusia untuk mengelola karyawan sebuah perusahaan.

Hasibuan (2000:12) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengelolaan sumber daya terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara

menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas. Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisaian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Edwin B. Flippo 1998). Untuk mengelola sumber daya diperlukan penyusunan kepegawaian organisasi, memotivasi pegawai, memimpin pegawai, komunikasi dengan pegawai, mengatur kelompok kerja mengevaluasi kinerja yang disebut dengan fungsi manajemen (Royat, 1994). Pola kinerja karyawan harus diperhatikan sehingga terjalin hubungan yang sinergis.

Gibson (1987) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Faktor pertama adalah faktor individu, seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. Kedua adalah faktor psikologis, seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan. Dari pernyataan Gibson tersebut menjelaskan bahwa faktor psikologis, kepuasan kerja dan faktor organisasi seperti budaya organisasi, akan berpengaruh terhadap kinerja.

Tingkat kinerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku (Gibson, 2003 ; Robbins, 2001). Budaya amat berpengaruh pada kinerja jangka panjang perusahaan (Soetjipto dan Firmanzah, 2006). Budaya yang ada pada suatu perusahaan menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya berhubungan dengan bagaimana perusahaan membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan (Mangkusasono, 2007). Budaya organisasi berkaitan dengan karakteristik budaya suatu organisasi yang harus diikuti karyawan dalam sebuah organisasi tersebut terlepas karyawan menyukai atau tidaknya budaya tersebut. Budaya organisasi dipengaruhi oleh pemilik organisasi. Identitas organisasi dapat ditinjau dari budaya organisasi itu sendiri.

Mengenai budaya organisasi dalam sebuah organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkuat fondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Sebagaimana diketahui, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Lilis, 2009).

Menurut Wibowo (2013) budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas-tugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan mematuhi aturan dan juga kebijakan-kebijakan yang ada di dalam organisasi tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi dalam setiap perusahaan atau organisasi muncul dari hasil perjalanan hidup para pendiri organisasi atau anggota dari organisasi tersebut. Mereka berperan dalam pengambilan keputusan dan penentu arah strategi organisasi. Hal inilah yang membuat budaya dalam satu organisasi berbeda dengan budaya di organisasi lainnya. Pendapat ini diperkuat oleh pernyataan Robbins (1998) yang mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem

makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Selain budaya, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebuah organisasi. Lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana menilai bahwa perusahaan sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman, agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut. Dengan lingkungan yang memadai, menurut Sedarmayanti (2007) terbagi menjadi lingkungan fisik (ruangan proposional, kebersihan, tata ruang kantor, sirkulasi udara, warna, penerangan yang baik) dan lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, rasa aman, hubungan antar rekan kerja, hubungan karyawan dengan konsumen secara langsung, tempat ibadah). Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang prima.

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Organisasi dituntut menciptakan

lingkungan tempat kerja yang kondusif karena tempat kerja adalah tempat setiap hari karyawan bekerja, maka perlu adanya perhatian khusus mengenai lingkungan kerja.

Menurut Parlinda (1993) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Baik dari segi perusahaan bidang produksi atau jasa akan membutuhkan hasil kinerja karyawannya yang digunakan untuk mengukur seberapa besar keberhasilan perusahaan tersebut.

Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh. Basri (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Menurut Alex S.Nitisemito (2006) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Gula merupakan komoditi penting bagi masyarakat Indonesia bahkan bagi masyarakat dunia. Manfaat gula sebagai sumber kalori bagi masyarakat selain dari beras, jagung dan umbi-umbian menjadikan gula sebagai salah satu bahan makanan pokok. Indonesia menjadi negara importir gula hingga saat ini. Ketergantungan impor yang tinggi terjadi karena inefisiensi pada industri gula yang menjadi kendala utama belum bisa teratasi meskipun berbagai upaya telah ditempuh dan bahkan beban cukai telah dihapuskan seluruhnya pada tahun 1995 di mana cukai seluruhnya ditanggung oleh pemerintah atau pemerintah tidak mengenakan cukai lagi (Sapuan, 1998:17).

Ada banyak faktor yang menyebabkan Indonesia menjadi negara pengimpor gula. Salah satu faktor utamanya adalah ketidakmampuan industri gula dalam negeri untuk memenuhi kebutuhan dan permintaan gula masyarakat yang terus meningkat. Hal ini dikarenakan meningkatnya jumlah penduduk dan pendapatan per kapita masyarakat setiap tahunnya. Produktivitas dan efisiensi industri gula di Indonesia yang semakin rendah dapat dilihat dari penurunan jumlah produksi gula yang dihasilkan petani dan pabrik gula yang ada di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh rendahnya efisiensi manajemen dari setiap pabrik gula. Kondisi menurunnya produksi gula nasional yang berbanding terbalik dengan konsumsi gula nasional yang terus meningkat, mengakibatkan Indonesia menjadi negara pengimpor gula untuk memenuhi seluruh permintaan gula nasional setiap tahunnya.

Tabel 1.1
Produksi, Konsumsi dan Impor Gula, 2005-2013

Tahun	Produksi (Ton)	Impor (Ton)	Konsumsi (Ton)
2005	2.241.742	1.980.487	3.057.536
2006	2.307.027	1.405.942	3.760.000
2007	2.448.143	2.972.788	3.750.067
2008	2.668.429	983.944	3.508.000
2009	2.299.503	1.373.546	4.850.109
2010	2.214.489	2.300.089	4.289.000
2011	2.228.259	2.060.000	4.670.770
2012	2.591.687	2.350.000	5.200.000
2013	2.762.477	2.260.000	5.516.470

Sumber : Sekretariat Dewan Gula Indonesia 2013

Berdasarkan tabel 1.1, kenaikan konsumsi gula di Indonesia tidak diikuti dengan kenaikan tingkat produksi yang mampu menutupi jumlah permintaan gula domestik. Permasalahan lainnya terjadi ketika luas areal tebu yang rata-rata mengalami peningkatan tidak diikuti dengan total produksi gula yang mampu memenuhi konsumsi gula dalam negeri.

Tabel 1.2
Luas Areal Tebu, 2005-2013

Tahun	Luas Areal/ Area (Ha)
2005	381.785,8
2006	396.441,1
2007	428.401,2
2008	436.516,4
2008	416.630,0
2010	418.266,4
2011	450.298,1
2012	451.191,3
2013	451.462,6

Sumber : Dewan Gula Indonesia (DGI) Tahun 2013

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa luas areal tebu yang semakin meningkat sementara produksi gula yang tidak mampu memenuhi kebutuhan konsumsi domestik gula di Indonesia menjadi permasalahan yang sangat serius.

Tingginya tingkat konsumsi gula mengakibatkan naiknya impor akan gula di Indonesia. Berbagai upaya telah dilakukan, namun impor akan gula masih tetap meningkat.

Kondisi pergulaan Indonesia yang semakin defisit merupakan suatu permasalahan, di mana rendahnya produksi gula dalam negeri untuk menutupi tingginya tingkat konsumsi gula di Indonesia. Ketimpangan pola produksi dan konsumsi gula di Indonesia menjadi suatu permasalahan besar. Defisitnya produksi gula dalam negeri menyebabkan tingginya permintaan akan kebutuhan impor gula di Indonesia. Permintaan gula dalam negeri yang semakin meningkat mengikuti pertambahan jumlah penduduk di Indonesia. Kondisi pergulaan yang semakin defisit menjadikan suatu ancaman bagi keberlangsungan hidup bangsa Indonesia. Permasalahan tersebut harus dianalisis dengan melihat indikator yang berpengaruh terhadap produksi gula di Indonesia.

Salah satu produsen gula di Indonesia adalah PT Perkebunan Nusantara IX, didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, PT Perkebunan Nusantara IX merupakan peleburan dari PT Perkebunan XV-XVI dan PT Perkebunan XVIII. Pendirian PT Perkebunan Nusantara IX tersebut tertuang pada Akta Notaris Harun Kamil, S.H. nomor 42 tanggal 11 Maret 1996, yang disahkan oleh Keputusan Menteri Kehakiman Nomor C2-8337.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996, diubah dengan Akta Notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, S.H. No.1 tanggal 9 Agustus 2002 dan disahkan oleh Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Nomor: C-19302 HT.01.04.TH.2002 tanggal 7 Oktober 2002.

PT Perkebunan Nusantara IX memiliki dua Divisi. Pertama, Divisi Tanaman Tahunan yang membudidayakan dan menghasilkan produk- produk dari tanaman karet, kopi, dan teh. Kedua, Divisi Tanaman Semusim (Pabrik Gula) yang menghasilkan produk-produk dari tanaman tebu. Produk-produk PT Perkebunan Nusantara IX dipasarkan di pasar domestik maupun pasar luar negeri sebagian besar dalam bentuk bulk. PT Perkebunan Nusantara IX juga memproduksi dan memasarkan produk-produk hilir berupa teh kemasan, teh celup, serta gula pasir dan kopi bubuk dalam kemasan.

Pabrik Gula (PG) Tasikmadu terletak di Desa Ngijo, Kecamatan Tasikmadu, Kabupaten Karanganyar, Provinsi Jawa Tengah, atau sekitar 12 kilometer arah timur Kota Solo. Lokasi ini mudah dijangkau dari Kota Solo dengan angkutan darat seperti bis atau angkota menuju ke arah Karanganyar. Penanda ke arah pintu masuk PG Tasikmadu di sepanjang jalan Solo – Tawangmangu, adalah tugu berwarna hitam seperti yang ada di pura Bali. Daerah di mana tugu berdiri tersebut terkenal dengan nama perempatan Papahan. Menurut catatan sejarah yang ada, PG Tasikmadu didirikan oleh Kanjeng Gusti Pangeran Adipati Aryo (KGPA) Mangkunegara IV pada 1871. Ia seorang raja yang memiliki wawasan ekonomi yang luas, sekaligus menggemari sastra. Berdiri di atas tanah milik Kraton Mangkunegaran seluas 28,364 hektar, PG Tasikmadu adalah salah satu peninggalan masa Mangkunegaran IV yang masih eksis hingga kini dan mampu menghidupi masyarakat sekitarnya. Hal ini sesuai dengan pesan Mangkunegara IV saat membangun PG Tasikmadu.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja salah satu produsen gula di Indonesia yaitu Pabrik Gula Tasikmadu maka judul yang diambil penulis adalah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Tasikmadu”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tasikmadu?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tasikmadu?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tasikmadu.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Tasikmadu.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

- a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai isi proposal ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang tinjauan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan bab yang menjelaskan mengenai metode penelitian. Hal-hal yang terangkum dalam bab ini antara lain variabel penelitian termasuk pengukurannya dan definisi operasionalnya, jenis dan sumber data, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bagian dari analisis data yang mengolah data dengan data analisis yang telah ditetapkan, sehingga bisa menguji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Berisikan tentang kesimpulan-kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian dan saran- saran sebagai masukan bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.